Et likestilt arbeidsliv for personer med funksjonsnedsettelse



* **Et likestilt arbeidsliv henger sammen med livsfaser og tjenestebehov, og at diskriminering avdekkes og sanksjoneres, samt at strukturell diskriminering gir systemendring.**
* **Alle arbeidsplasser, arbeidsbygg og ikt-systemer må blir universelt utformet, og retten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere må ivaretas.**
* **Det må legges til rette for helhetlige utdanningsløp for barn og unge med funksjons- nedsettelse, og flere unge og voksne med arbeidsmarkedstiltak må få ta utdanning.**
* **Strategien om arbeid og helse må utvides til alle diagnosegrupper, tilbudet om arbeidsrettet rehabilitering må utvides, og helse- og omsorgstjenestene må understøtte arbeidsdeltakelse.**
* **Den arbeidsrettede oppfølgingen av arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse må styrkes, samtidig som ytelser fra NAV skal sikre penger til livsopphold når man er uten arbeidsinntekt.**
* **Det må utredes flere insentiver og belønningssystem for arbeidsgivere, samtidig må det legges vekt på pålegg og forpliktelser for å flere med funksjonsnedsettelse i jobb.**

Likestilling og diskriminering



* **Diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse må avdekkes og sanksjoneres.**
* **Det må legges inn nye og effektfulle tiltak i handlingsplanen for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse «Et samfunn for alle», knyttet til sysselsetting.**
* **Et likestilt arbeidsliv må ses i sammenheng med øvrige tjenestebehov, samt behov knyttet til den livsfasen og livssituasjonen arbeidssøker/arbeidstaker er i.**

FFO har over mange år jobbet aktivt med inkluderingspolitikk for at flest mulig personer med funksjonsnedsettelse skal få mulighet til å delta i ordinært arbeidsliv. De siste årene har vi blitt mer tydelige på at sysselsetting i stor grad er et likestillingsspørsmål, som også henger sammen med at Norge må oppfylle FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med funksjonsnedsettelse (CRPD). Artikkel 27 slår fast at personer med funksjonsnedsettelse har rett til arbeid på lik linje med andre. CRPD knytter likestillings- og arbeidslivspolitikk sammen. Norge må inkorporere FN-konvensjonen i norsk lov og oppfylle forpliktelsene i artikkel 27.

FNs bærekraftsmål forplikter også norske myndigheter til at målet om full sysselsetting og anstendig arbeid, også gjelder for personer med funksjonsnedsettelse.  Deltakelse i arbeidsliv og lønnsinntekt gir den enkelte økonomisk selvstendighet.

# **Diskriminering i arbeidslivet**

****

* **Det må bli enklere å identifisere strukturelle barrierer og diskriminerende praksis, og diskriminering må få konsekvenser for arbeidsgivere.**
* **Arbeidsgiverne må følge opp rapporteringsplikten knyttet til ansatte med funksjonsnedsettelse.**
* **Det må gjøres mer bruk av positiv særbehandling ved ansettelser.**
* **Øke innsatser i arbeidslivet som hindrer utstøting av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.**

Forskning viser at en av ti med funksjonsnedsettelse oppgir at de har blitt diskriminert på grunn av varig sykdom eller funksjonsnedsettelse gjennom søknadsavslag på jobb de var kvalifisert for, ikke fått deltatt på kurs gjennom jobb eller blitt presset til å slutte i jobben. Mennesker med funksjonsnedsettelse er spesielt utsatt for diskriminering i rekrutteringsprosessen, og hele en av fire jobbsøkere opplever at funksjonsnedsettelsen har negativ betydning i vurdering ved ansettelser. (Molden et al. 2009: 40–41).

# **Diskriminering og forskjellsbehandling**

****

* **§§ 24 og 26 om offentlige myndigheter og arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven må gjøres bedre kjent og aktiviseres når det gjelder arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.**
* **Det bør opprettes et enklere system for varsling om diskriminering i arbeidslivet til Likestillings- og diskrimineringsombudet.**
* **Informasjon om arbeidstakeres rettigheter og tilgang til bistand fra arbeidstilsynet, NAV, tillitsvalgte ved arbeidsplassen og andre relevante instanser må gjøres mer tilgjengelig.**

Diskriminering og forskjellsbehandling kan knyttes til holdninger. Fafo viser til to ulike sett av holdninger her; holdninger til grupper med diskrimineringsvern, og synet på hvor grensen går for myndighetenes maktutøvelse og hvor omfattende likestillingspolitikken bør være. Blant annet antar en del arbeidsgivere at personer med funksjonsnedsettelse har lavere arbeidskapasitet enn andre (Svalund & Hansen 2013). FFO er opptatt av å endre begge disse holdningssettene.

Det er oppløftende at Fafos undersøkelse viser at det i dag er bred støtte til at norske myndigheter skal bruke ressurser på likestillings- og antidiskrimineringspolitikk. Samtidig er det bekymringsfullt at det er lite kunnskap i befolkningen om at personer med funksjonsnedsettelse blir utsatt for diskriminering og hatprat (Fafo 2019). Fafo forklarer at gapet mellom stor vilje til å bruke ressurser på likestilling og manglende tro på at denne gruppen blir diskriminert kan forstås i lys av at personer med funksjonsnedsettelse er en gruppe mange kan ha lave forventninger til. Man kan anse at gruppens lave deltakelse i arbeidslivet oppleves som «naturlig», og ikke som en konsekvens av manglende tilrettelegging, diskriminering og andre strukturelle begrensinger.

Studier viser at rundt 60 prosent av arbeidsgivere er positive til å ansette personer med funksjonsnedsettelse. Det er imidlertid usikkert om det er en sammenheng mellom positiv holdning og konkret handling. Det ser også ut til at arbeidsgivere som allerede har ansatte med funksjonsnedsettelse har mer positive holdninger. Arbeidsgivers opplevde risiko ved ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse har blitt trukket frem som et viktig hinder for å ansette[[1]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/likestilling-og-diskriminering/diskriminering-og-forskjellsbehandling/#Samfunnforalle).

Institusjonell eller strukturell diskriminering er en mer usynlig form for diskriminering som skjer som følge av at lover, regelverk eller praksis i private eller offentlige institusjoner kan virke utestengende og diskriminerende på individer (Midtbøen & Rogstad, 2012b). Dette kan for eksempel skje ved at en arbeidsplass ikke er fysisk tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelser. FFO er opptatt av at denne type diskriminering eller diskriminerende praksis overfor personer med funksjonsnedsettelse blir avdekket og fører til strukturelle endringer.

[1] Et samfunn for alle. Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2030, side 24-25.

# **Helhetlige tiltak og tjenester**

****

* **Det bør opprettes en statlig forankret koordinatortjenestesenter som kan bistå brukere som har svært komplekse og sammensatte tjenestebehov, i tillegg til arbeidssituasjonen.**
* **Støtteordninger og tjenester må være fleksible og knyttet til livsfase, livssituasjon og endring av sykdomstilstand/funksjonsnedsettelse, f.eks. ved kombinasjon familieliv og yrkesdeltakelse, og ved høy alder og redusert helsesituasjon.**

Et likestilt arbeidsliv må ses i sammenheng med øvrige tjenestebehov, samt behov knyttet til den livsfasen og livssituasjonen arbeidssøker/arbeidstaker er i. Det kan være omsorgstjenester, praktisk assistanse, hjelpemidler, velferdsteknologi, bolig/bosituasjon, økonomiske levekår, arbeidsrettet rehabilitering, ordninger for transport m.m.

NAV må ha koordineringsansvaret knyttet til alle innsatser og etaters tjenester som handler om bistand til å komme i eller stå i arbeid. Samtidig kan det for brukere med behov for mange tjenester og som har komplekse situasjoner, i tillegg til jobbsituasjonen, være behov for en uavhengig koordinatortjeneste med beslutningsmyndighet. FFO mener dette bør være et statlig forankret koordinatortjenestesenter, fordelt på regionale sentre for å være tett nok på bruker og pårørende, når det er aktuelt. Koordinatortjenestesenteret kan ha et overordnet ansvar for brukerne, de kan være oppsøkende og oppfølgende, det kan gi mer helhet i tjenestene, også mellom sektorer, og de kan hjelpe til i overganger i livsløpet.

Et likestilt arbeidsliv for utviklingshemmede



* **Utviklingshemmede må få mulighet til varig oppfølging og individuell støtte i ordinært arbeid.**
* **Elever med utviklingshemming med fritak fra fagplanene må sikres en meningsfull yrkesopplæring.**
* **Flere utviklingshemmede må få tilbud om arbeidsevnevurdering fra NAV.**
* **VTA må opprettholdes som et statlig arbeidsmarkedstiltak med delfinansiering fra kommunene, og hele ansvaret må ikke overføres til kommunene.**
* **Det må opprettes flere VTA-plasser, og det bør utvikles nye typer arbeidsmarkedstiltak for utviklingshemmede i skjermet og ordinært arbeidsliv.**

Rettighetsutvalgets gjennomgang (NOU 2016:17) viser at utviklingshemmede i liten grad har tilgang til arbeidslivet. Kun 25 prosent av utviklingshemmede i yrkesaktiv alder er i arbeid, og av disse deltar nær sagt alle i arbeidsmarkedstiltak. De aller fleste har en form for varig tilrettelagt arbeid (VTA), og over 90 prosent arbeider i skjermede virksomheter. De fleste som ikke er i arbeid deltar i kommunale dagsenter, og noen har verken tilbud om arbeid eller dagaktivitet. FFO mener at dette er en gruppe som i langt større grad må få tilgang til et relevant arbeid, og at individets forutsetninger for deltakelse må ivaretas. Vi har forventninger til at den varslede Stortingsmeldingen om sikring av utviklingshemmedes menneskerettigheter legger opp til en bedre arbeidsmarkeds- og likestillingspolitikk for denne gruppen.

Det pågår et treårig forsøk[[2]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/likestilling-og-diskriminering/et-likestilt-arbeidsliv-for-utviklingshemmede/#oppstart2018) i seks kommuner hvor man prøver ut endringer i ansvarsdelingen for VTA-tiltaket mellom stat og kommune. Det er lagt opp til at forsøkskommunene vil bli gitt et større ansvar for oppgaver og tiltak knyttet til den aktuelle målgruppen. Det er positivt å få mer kunnskap om organiseringen, samt utvikle kvaliteten i tiltaket, men FFO støtter ikke en eventuell overføring av ansvaret for VTA til kommunene.

*[2] Oppstart i 2018.*

Universell utforming og tilrettelegging



* **Alle arbeidsplasser, arbeidsbygg og ikt-systemer må blir universelt utformet, og retten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere må ivaretas.**

Artikkel 9 i CRPD sier at samfunnet skal identifisere og fjerne hindringer som vanskeliggjør tilgjengeligheten til bygninger, transport og arbeidsplasser. Et universelt utformet samfunn er en grunnleggende forutsetning for å kunne leve likestilte, gode og selvstendige liv, der de kan delta på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet.

Rettigheter og bistand til tilrettelagte arbeidsplasser



* **NAVs bistand og ordninger knyttet til tilretteleggings- og oppfølgingsavtale, inkluderingstilskudd til arbeidsgivere og hjelpemidler må bli mer kjent og brukt.**
* **NAV må innføre en tilretteleggingsgaranti senest ved endt avklaring til arbeid, og at det gis en livslang «tilretteleggingsattest» til personer med varig funksjonsnedsettelse.**
* **Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) må avsette midler til å videreutvikle talegjenkjennende teknologi og gjøre det mer tilgjengelig til en overkommelig pris.**
* **Grupper med usynlig funksjonsnedsettelse må også få «universell» tilrettelegging.**

NAV kan bidra med tilrettelegging og hjelpemidler, og arbeidstaker kan få tilskudd og hjelp til tilpasning. Dette må bli enklere og gå raskere enn i dag, både ved ansettelse og hvis behovet oppstår senere i arbeidsforholdet. Blant annet bør NAV endre praksis når det gjelder tilretteleggingsgaranti på arbeidsplassen for personer med funksjonsnedsettelse, slik at skriftlig tilretteleggingsgaranti foreligger senest ved endt avklaring til arbeid, og at det innføre en ordning med helsepass i form av en livslang attest til personer med livslang funksjonsnedsettelse.

Arbeidstakere med funksjonsnedsettelser kan kvie seg for å be om tilrettelegging, for eksempel kan det gjelde personer med ADHD, som kjennetegnes som en skjult funksjonsnedsettelse og som kan være vanskelig for utenforstående å forstå. Åpenhet og kunnskap om denne type tilstander er avgjørende for at arbeidsgiver skal kunne kjenne til den enkeltes behov for tilrettelegging.

Grupper med usynlige funksjonsnedsettelser og kroniske sykdommer har også krav på fysisk tilrettelegging. For eksempel kan en person med fordøyelsessykdom ha behov for tilgang til HC-toalett, eller en person med revmatisk sykdom ha behov for en automatisk døråpner.

AML § 4-1 (5) regulerer fysisk tilrettelegging[[3]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/universell-utforming-og-tilrettelegging/rettigheter-og-bistand-til-tilrettelagte-arbeidsplasser/#lovomarbeidsmiljo), som atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse kan arbeide i virksomheten. Det må sørges for at disse bestemmelsene bidrar til tilrettelagte arbeidsplasser, og at arbeidssøkere og arbeidstakere opplyses om sine rettigheter.

*[3] Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\_5#%C2%A74-1*

# **Rett og plikt til tilrettelegging - noen juridiske vurderinger**

****

* **Retten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere (LDL § 22) må gjøres mer kjent og anvendes i større grad.**
* **Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse må styrkes i AML.**

Både likestillings- og diskrimineringsloven (LDL) og arbeidsmiljøloven (AML) regulerer bestemmelser knyttet til tilrettelegging av arbeidsplassen. § 22 i likestillings- og diskrimineringsloven gir arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Bestemmelsen om individuell tilrettelegging i LDL skal ses opp mot de øvrige reglene i AML, som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.§ 22 i likestillings- og diskrimineringsloven gir arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet, på lik linje med andre. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser[[4]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/universell-utforming-og-tilrettelegging/rettigheter-og-bistand-til-tilrettelagte-arbeidsplasser/rett-og-plikt-til-tilrettelegging---noen-juridiske-vurderinger/#lovomlikest). Tilretteleggingen kan være av fysisk art, for eksempel tilpasning av døråpninger, skrivebord eller installering av heis. Bestemmelsen om individuell tilrettelegging i LDL skal ses opp mot de øvrige reglene i AML, som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Samtidig er ikke AML § 4-6[[5]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/universell-utforming-og-tilrettelegging/rettigheter-og-bistand-til-tilrettelagte-arbeidsplasser/rett-og-plikt-til-tilrettelegging---noen-juridiske-vurderinger/#tilrettelegging) (1) og likestillings- og tilgjengelighetsloven § 22 helt overlappende. § 4-6 (1) gjelder for eksempel ikke arbeidssøkere. Den retter seg heller ikke primært mot "funksjonsnedsettelse" som årsak til tilretteleggingsbehov eller mot «funksjonsnedsettelser» i et ikke-diskriminerings perspektiv[[6]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/universell-utforming-og-tilrettelegging/rettigheter-og-bistand-til-tilrettelagte-arbeidsplasser/rett-og-plikt-til-tilrettelegging---noen-juridiske-vurderinger/#arbeidsevne).  Ikke-diskrimineringsperspektivet ble tidligere ivaretatt av § 13-5 i AML, hvor «arbeidstakere med funksjonshemming» var et begrep, men bestemmelsen ble tatt ut av arbeidsmiljøloven og videreført med en noe annen ordlyd i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nå i likestillings- og diskrimineringsloven). §22 i likestillings- og diskrimineringsloven utvilsomt er blitt en mer relevant bestemmelse for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse enn det er AML er.

FFO mener det er bra vi har en sterkt likestillings- og diskrimineringslov, men vi mener AML likevel bør få mer kraft knyttet til personer med funksjonsnedsettelse. Arbeidsgivers plikter knyttet til tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse bør derfor styrkes i AML.

[4] Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL\_3
[5] AML § 4-6: Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.
[6] Begrepet «redusert arbeidsevne» er ikke en benevnelse eller karakterisering av «funksjonshemmede».

# **Universell utforming av abeidsplassen**

****

* **Krav om universell utforming av arbeidsplasser, arbeidsbygg og ikt-systemer på arbeidsplasser må inn i likestillings- og diskrimineringsloven.**
* **Digitale arbeidssystem må bli universelt utformet**

For mennesker med funksjonsnedsettelser kan universell utforming av arbeidsbygg, arbeidsplasser, og nødvendige arbeidssystem- og verktøy være en nødvendig forutsetning for å delta i arbeidslivet.

Nye og tidsriktige IKT-systemer er svært viktig for hele arbeidslivet, men for mange med funksjonsnedsettelse er universell utforming av IKT en helt nødvendig tilrettelegging i arbeidssituasjonen. Det kan også åpne opp for en mulighet til å delta på lik linje med øvrige ansatte. Men likestillings- og diskrimineringsloven og IKT-forskriften stiller kun krav til de fysiske løsningene og programvaren, ikke til innholdet. Det har store konsekvenser for tilgangen til informasjon. En undersøkelse viser for eksempel at mange synshemmede ikke kan benytte IKT-systemene i den bedriften de jobber i og må slutte på grunn av det. Det er uakseptabelt, og loven må endres.

Utdanning likestiller



* **Det må legges til rette for helhetlige utdanningsløp for barn og unge med varig funksjonsnedsettelse.**

Kompetanse og utdanning er helt grunnleggende egenskaper for den enkeltes mulighet til å komme inn i arbeidslivet.  FFO jobber ut fra et livsløpsperspektiv, og vi ser på arbeidspolitikken i lys av dette. Vi jobber for tiltak som sikrer gode overganger fra barndom til ungdom, og inn i voksenlivet med utdanning og jobb. Det bør være spesiell oppmerksomhet på overgangene mellom skole og høyere utdanning, samt overgangen fra skole/høyere utdanning til arbeid.

# **Lære hele livet**

****

* **Inkludere flest mulig med funksjonsnedsettelse i kompetansereformen «lære hele livet».**
* **All kompetanseutvikling som skjer i arbeidslivet må kobles til en tilretteleggingsmulighet, og arbeidsgiverne må få økonomisk støtte og veiledning til tilretteleggingen.**
* **Det må gis offentlig støtte til tilrettelegging av alt undervisningsmateriell til skolering og ikke bare kurs og videreutdanning som gir studiepoeng, for eksempel gjelder dette materiell for synshemmede.**

Arbeidstakere med funksjonsnedsettelse inngår i samfunnets humankapital[[9]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/utdanning-likestiller/lare-hele-livet/#humankap). I tillegg til at det betyr mye for den enkelte å være i arbeid, så betyr det mye for samfunnet at alle kan delta i arbeidslivet med sine ressurser.  Det er samtidig viktig at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse får anledning til å videreutvikle sin kompetanse når de er i arbeidslivet, på linje med øvrige ansatte. FFO er derfor opptatt av at vår gruppe inngår som målgruppe i den nye Kompetansereformen – lære hele livet. Læring skjer i et livsløpsperspektiv og etter fullført utdanning skjer mesteparten av læringen i regi av arbeidsplassen. Kompetansereformen må bidra til et likestilt arbeidsliv for personer med funksjonsnedsettelse gjennom at alle får like muligheter til å delta i kompetanseutviklingen i arbeidslivet. Å satse mer på gode og tilrettelagte kompetanse- og utdanningstilbud er god inkluderingspolitikk.

Gode insentiver for arbeidstakere og arbeidsgivere vil sørge for at flere ansatte tar videreutdanning eller deltar i kompetanseutviklingen på arbeidsplassen, og at flere bedrifter utvikler bedre muligheter for å ta deltidsstudier ved siden av jobb, deltakelse på kurs eller andre kompetansetiltak. Disse mulighetene må være tilgjengelige for personer som er i deltidsstillinger, og all kompetanseutvikling i arbeidslivet må kobles til en tilretteleggingsmulighet. Læringssituasjonen, læringsverktøyene og IKT/ studiemateriell må tilrettelegges ved behov. Et jobbkurs i et rom uten teleslynge stenger ute en hørselshemmet arbeidstaker, og undervisningsmateriell som ikke er tilrettelagt for synshemmede eller dyslektikere er en barriere for ny kompetanse. FFO mener at arbeidsgiver må støttes økonomisk for å tilrettelegge for kompetanseutvikling for sine arbeidstakere.

[9] Humankapital, samfunnsøkonomisk begrep, som gir uttrykk for befolkningens kunnskap og ferdigheter. (Store norske leksikon)

# **Bistand til kompetanse og utdanning**

****

* **Det må samarbeides bedre mellom skoler, opplæringskontor, NAV, fylke og bedrifter for å skaffe læreplass til elever med funksjonsnedsettelse.**
* **Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen må brukes i overgangen mellom utdanning og arbeid.**
* **NAV og utdanningsinstitusjonene må opprette et tettere samarbeid, og NAV må gi oppfølging allerede tidlig i utdanningsløpet for å planlegge for overgangen til arbeid. Det bør være tilbud om NAV-veileder på alle videregående skoler.**
* **Ordningen med funksjonsassistanse (finansiert av NAV) bør utvides til å omfatte utdanning og praksisplasser, ikke bare i lønnet arbeid.**
* **Uføre må ha rett på tilrettelegging på studier og oppfølgingsplikten til NAV må være reell, så man får mulighet til å delta på arbeidsrettede tiltak selv om man mottar uføretrygd.**
* **Unge uføre som deltar i utdanning bør inkluderes i ordningen med arbeids- og utdanningsreiser (AUR).**
* **Økt bruk av utdanning som arbeidsmarkedstiltak.**
	+ **Den nedre aldersgrensen på 22 år for å få innvilget utdanning som arbeidsmarkedstiltak må fjernes.**
	+ **Varighetsbestemmelsen på maks tre år for utdanning som arbeidsmarkedstiltak må fjernes. Dette for å gi mulighet til å fullføre lengre utdanningsløp, samt rom for avbrekk i studieperioden og deltidsstudier.**

Unge og voksne som ikke har klart å gjennomføre en utdanning på ordinær måte, eller som trenger omskolering på grunn av sykdom eller funksjonsnedsettelse, må få bistand fra NAV til å gjennomføre utdanning. FFO mener at NAV som hovedregel må innvilge utdanning som arbeidsmarkedstiltak for ungdom, både yrkesfaglig- og høyere utdanning. Dagens varighetsbestemmelse knyttet til AAP-ordningen, samt på opplæringstiltaket, legger begrensninger for hvilket utdanningsløp man får bistand til å gjennomføre. NAVs veiledning må se utdanningstiltaket i sammenheng med videreutdanning og studie- og kompetanseløp i arbeidslivet, slik «Kompetansereformen[[8]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/utdanning-likestiller/bistand-til-kompetanse-og-utdanning/#komptanse)» åpner for. Det vil åpne flere muligheter og yrkesvalg.

[8] Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – Lære hele livet

# **Kompetanse i ordinære utdanningsløp**

****

* **Problematikken med drop-out fra skole og arbeidsliv må ses på i sammenheng med funksjonsnedsettelsen, for eksempel faller voksne med ADHD ofte ut av skole og jobb.**
* **Tilretteleggingstilskuddet for lærlinger må økes, og informasjon til bedriftene om hva fylkeskommunen/staten kan bidra med av økonomisk støtte ved ekstra oppfølging av lærlingen / lærekandidaten må bli bedre.**
* **Retten og muligheten til tilrettelagt undervisning må styrkes, særlig i høyere utdanning.**
* **Det må innføres kriterier for individuelle vurderinger ved opptak til studier eller i ansettelser, for å unngå utestengning på grunn av diagnose.**

Læring skjer gjennom hele livet, og starter allerede i barnehagen. Særlig inkluderende læringsarenaer og tilrettelagt opplæring kan være avgjørende for senere utdanning. Nyere studier dokumenterer at barn med funksjonsnedsettelse deltar mindre i skoleaktiviteter og ordinær undervisning enn andre barn. Blant unge voksne med funksjonsnedsettelse er andelen som tar høyere utdanning klart lavere enn i befolkningen for øvrig. (BUFdir. 2020). Samtidig vet vi at personer med funksjonsnedsettelse har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har tatt høyere utdanning. FFO mener det må settes inn tiltak for å styrke unge med kroniske sykdommer og funksjonsnedsettelse sine muligheter for å ta høyere utdanning. Det må veiledes og motiveres slik at flest mulig tar høyere utdanning fra ung alder.

Det er avgjørende at flest mulig får sin opplæring og utdanning i det ordinære utdanningssystemet. Alle elever har rett til tilpasset opplæring på nærskolen, og individuell tilrettelegging og universell utforming av læringsmiljøet i høyere utdanning er lovfestet i både universitets- og høgskoleloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (BUFdir 2020).

Forskning viser at det er vanskeligere for elever med funksjonsnedsettelse å få læreplass enn andre. Bedrifter kan være villige til å ta imot, men økonomiske hensyn veier tyngre.  Det er også pekt på endrede holdninger i det ordinære arbeidslivet, samt for lite samarbeid med NAV og/eller fylke rundt kompensasjon til arbeidsgiverne som årsak til dette[[7]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/utdanning-likestiller/kompetanse-i-ordinare-utdanningslop/#Christian).

[7] Christian Wendelborg, NTNU Samfunnsforskning, Rapport 2017. Elever med nedsatt funksjonsevne i videregående skoler, Opplæringssituasjon i skole og bedrift. Side 24-25.

Likestillingspolitikk for arbeid og helse



* **Strategien om arbeid og helse må utvides til flere diagnosegrupper enn muskel/skjelett og psykisk sykdom.**

Mange med funksjonsnedsettelse lever med varige helseutfordringer, og samspillet med helsesektoren både før og mens man er i jobb er av stor betydning for jobbtilknytningen. Tilrettelegging må skje ut fra en individuell vurdering, men mye handler om strukturelle tiltak og organisering. Spesielt gjelder det samarbeidet mellom helsesektoren og NAV, både innen primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten, for sykemeldte, personer i et arbeidsavklaringsløp og kronisk syke i et arbeidsforhold.

# **Å stå i arbeid med kronisk sykdom**

****

* **Det må gis mer og bedre tilbud om arbeidsrettet rehabilitering.**
* **NAV, helsesektoren og ulike faggrupper må jobbe tverrfaglig sammen om tilretteleggingstiltak, og det må utvikles bedre funksjonsvurdering for alle diagnosegrupper.**
* **Det må sørges for gode helse- og omsorgstjenester i hverdagen for å kunne være i arbeid.**
* **Innføre informasjonstiltak for arbeidsgivere som ansetter kronisk syke, og det må jobbes aktivt inn mot arbeidslivet for å bryte ned tabuer knyttet usynlig og tabubelagte sykdommer.**

Arbeidsrettet rehabilitering gjennom hele yrkesløpet er et viktig virkemiddel for mange med kroniske sykdommer og funksjonsnedsettelse.  Dette er et virkemiddel for å få folk tilbake i arbeidslivet, og det bør i større grad tas i bruk under sykemeldingsperioden. Friskliv og lærings- og mestringstilbud knyttet til arbeidstakere og samarbeid med arbeidslivet/arbeidsgivere er også et virkemiddel som kan bidra til at flere med kronisk sykdom kan stå i arbeid. Det bør også utvikles flere mer lokale (lavterskel) arbeid- og helsetiltak for alle diagnosegrupper, både innenfor psykisk helse og somatikk.

Om flere skal klare å stå i arbeid med kronisk sykdom er det vesentlig at helsesektoren og ulike faggrupper knyttes tettere til tilretteleggingstiltak og bedre funksjonsvurdering for alle diagnosegrupper. Fastlegen har en nøkkelrolle. Både sykemeldte og de som er i et senere arbeidsavklaringsløp, har behov for tverrfaglighet i NAV og fra helsesiden. Det er spesielt viktig med tidlig oppfølging og tilrettelegging av sykemeldte som har eller får en kronisk sykdom/varig helseutfordring når de er i jobb. Det må gis oppfølging og veiledning blant annet til hvordan en kan jobbe og samtidig ivareta sin helsesituasjon.

Noen med kronisk sykdom og funksjonsnedsettelse er avhengig av flere helse- og omsorgstjenester for å være i arbeid. Enkelte av tjenestene kan være «støttetjenester» i hverdagen for å kunne være i arbeid. For eksempler BPA, psykologhjelp, fysioterapi, velferdsteknologi, transport m.m. Slike tjenester fungerer som «likestillingsverktøy» for å kunne delta i arbeidslivet.

Det er arbeidstakere som har usynlige og tabubelagte sykdommer. Det kan oppleves vanskelig å snakke med arbeidsgiver og kolleger om sykdommen og symptomene, og mange kan møte manglende forståelse fra arbeidsgiver. Det må bli mer åpenhet om alle typer kronisk sykdom. Mye mer kunnskap hos arbeidsgivere om de ulike tilstandene og tilretteleggingsbehov kan bidra til dette.

Likestillingspolitikk for arbeid og helse



* **Strategien om arbeid og helse må utvides til flere diagnosegrupper enn muskel/skjelett og psykisk sykdom.**

Mange med funksjonsnedsettelse lever med varige helseutfordringer, og samspillet med helsesektoren både før og mens man er i jobb er av stor betydning for jobbtilknytningen. Tilrettelegging må skje ut fra en individuell vurdering, men mye handler om strukturelle tiltak og organisering. Spesielt gjelder det samarbeidet mellom helsesektoren og NAV, både innen primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten, for sykemeldte, personer i et arbeidsavklaringsløp og kronisk syke i et arbeidsforhold.

# **Å stå i arbeid med kronisk sykdom**

****

* **Det må gis mer og bedre tilbud om arbeidsrettet rehabilitering.**
* **NAV, helsesektoren og ulike faggrupper må jobbe tverrfaglig sammen om tilretteleggingstiltak, og det må utvikles bedre funksjonsvurdering for alle diagnosegrupper.**
* **Det må sørges for gode helse- og omsorgstjenester i hverdagen for å kunne være i arbeid.**
* **Innføre informasjonstiltak for arbeidsgivere som ansetter kronisk syke, og det må jobbes aktivt inn mot arbeidslivet for å bryte ned tabuer knyttet usynlig og tabubelagte sykdommer.**

Arbeidsrettet rehabilitering gjennom hele yrkesløpet er et viktig virkemiddel for mange med kroniske sykdommer og funksjonsnedsettelse.  Dette er et virkemiddel for å få folk tilbake i arbeidslivet, og det bør i større grad tas i bruk under sykemeldingsperioden. Friskliv og lærings- og mestringstilbud knyttet til arbeidstakere og samarbeid med arbeidslivet/arbeidsgivere er også et virkemiddel som kan bidra til at flere med kronisk sykdom kan stå i arbeid. Det bør også utvikles flere mer lokale (lavterskel) arbeid- og helsetiltak for alle diagnosegrupper, både innenfor psykisk helse og somatikk.

Om flere skal klare å stå i arbeid med kronisk sykdom er det vesentlig at helsesektoren og ulike faggrupper knyttes tettere til tilretteleggingstiltak og bedre funksjonsvurdering for alle diagnosegrupper. Fastlegen har en nøkkelrolle. Både sykemeldte og de som er i et senere arbeidsavklaringsløp, har behov for tverrfaglighet i NAV og fra helsesiden. Det er spesielt viktig med tidlig oppfølging og tilrettelegging av sykemeldte som har eller får en kronisk sykdom/varig helseutfordring når de er i jobb. Det må gis oppfølging og veiledning blant annet til hvordan en kan jobbe og samtidig ivareta sin helsesituasjon.

Noen med kronisk sykdom og funksjonsnedsettelse er avhengig av flere helse- og omsorgstjenester for å være i arbeid. Enkelte av tjenestene kan være «støttetjenester» i hverdagen for å kunne være i arbeid. For eksempler BPA, psykologhjelp, fysioterapi, velferdsteknologi, transport m.m. Slike tjenester fungerer som «likestillingsverktøy» for å kunne delta i arbeidslivet.

Det er arbeidstakere som har usynlige og tabubelagte sykdommer. Det kan oppleves vanskelig å snakke med arbeidsgiver og kolleger om sykdommen og symptomene, og mange kan møte manglende forståelse fra arbeidsgiver. Det må bli mer åpenhet om alle typer kronisk sykdom. Mye mer kunnskap hos arbeidsgivere om de ulike tilstandene og tilretteleggingsbehov kan bidra til dette.

Arbeidsrettede tiltak styrker arbeidsdeltakelsen



* **Styrke den arbeidsrettede oppfølgingen for personer med funksjonsnedsettelser i NAV, og utvikle bedre samarbeidsmodeller mellom NAV og andre relevante aktører i dette arbeidet.**
* **Helserelaterte ytelser skal sikre penger til livsopphold når en ikke er i jobb, men også inneholde   økonomiske insentiv som gjør det enklere og mer lønnsomt å kombinere ytelser med delvis arbeid.**
* **Iverksette kompenserende tiltak for å sikre at ikke flere med funksjonsnedsettelser havner enda lenger unna arbeidslivet enn før koronapandemien.**

Personer med funksjonsnedsettelse og kronisk sykdom kan ha behov for arbeidsrettede tiltak for å komme i jobb og stå i arbeid. NAV er den viktigste aktøren for gjennomføring av arbeidsmarkedspolitikken. Man er avhengig av et velfungerende NAV, enten man er arbeidssøker og ordinært ledig eller under arbeidsavklaring og mottar en helserelatert ytelse. NAV har også en sentral rolle for arbeidstakere som trenger hjelpemidler og tilrettelegging i arbeidssituasjonen.

NAVs arbeidsrettede tiltak kan bidra til et mer likestilt arbeidsliv



* **Videreutvikle NAV med formålet om å få til bedre kvalitet og aktive brukerløp knyttet til personer på arbeidsavklaring.**

Mennesker med funksjonshemming og kronisk sykdom som trenger bistand til å komme i arbeid er NAVs oppfølging av svært stor betydning. Det har de siste årene vært flere gode utredninger og politiske behandlinger knyttet til NAVs brukeroppfølging, og vedtak med formål å få til bedre kvalitet og aktive brukerløp knyttet til personer på arbeidsavklaring. FFO har støttet mange av de forbedringstiltakene som det er lagt opp til i NAV jfr. Meld. St. 33 (2015–2016) NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet, samt innsatser for mer aktive oppfølgingsløp jfr. Prop 74 L (2016-2017). Det er likevel fortsatt svært mye å gå på før alle brukere med behov for tett og individuelt tilpasset oppfølging får det på en god nok måte.

Både NAVs kapasitet og ressurser, metoder og organisering er avgjørende for hvordan avklarings- og kvalifiseringsløpet blir. Statistikk som viser ventetid på arbeidsmarkedstiltak er indikator for kapasiteten. Brukere må ikke gå uvirksomme i lange perioder mens de venter på plass. I tillegg er gode brukermøter og målrettet oppfølging knyttet til relevant kompetanse i hele NAV-organisasjonen svært viktig.

Det er bra at mange av NAVs tjenester digitaliseres, men samtidig må det individuelt tilpassede brukerløpet prioriteres. NAV arbeidsrettede tjenester og tiltak må inngå i en helhetlig kjede, alt fra god og forståelig informasjon på NAV.no, raskt tilgjengelig og relevant dialog med NAV Kontaktsenter, god oppfølging og tett oppfølging fra NAV veileder ved NAV kontor, samt effektiv vedtaks- og klagebehandling fra NAV Arbeid- og ytelser og NAV klageinstans. Det er viktig at den interne samhandlingen i NAV er samordnet og «sømløs» for brukerne.

NAV har ansvaret for at vurderinger om arbeidsrettet bistand og en eventuell arbeidsevnevurdering blir gjennomført, samt at aktivitetsplanene blir utarbeidet. Brukere som har behov for langvarige og koordinerte tjenester, har rett til å få utarbeidet individuell plan. NAVs koordineringsrolle i dette oppfølgingsarbeidet er av stor betydning.

Flere ordinære og faste deltidsstillinger er helt sentralt for å få flere med funksjonsnedsettelser i jobb. Det gir også mulighet for personer som har gradert eller full uføretrygd å jobbe i kombinasjon med trygden.

Inkluderingsarbeid etter koronakrisen



* **Komme med økonomiske «stimulerings- og insentivpakker» for bedrifter som ansetter personer i målgruppen, for eksempel økt bruk av lønnstilskudd.**
* **Tilskudd til å gjøre arbeidsplasser, bygg og IKT mer tilgjengelig eller universelt utformet**
* **Stimulere bedrifter til å ta inn lærlinger som trenger tilrettelegging, blant annet gjennom å øke tilretteleggingstilskuddet.**
* **Staten må ansette flere arbeidssøkere i målgruppen.**
* **Kommunene må pålegges å være med i dugnaden, og det må opprettes flere trainee- stillinger både statlig og kommunalt.**
* **Økt bruk av utdanning som arbeidsmarkedstiltak.**

Koronakrisen endret arbeidsmarkedet over natten, og kan gi økte utfordringer for våre grupper. Det er stor sannsynlighet for at den utfordrer inkluderingsdugnaden, siden den i stor grad avhenger av arbeidsgivere som stiller opp og ansetter arbeidssøkere med funksjonshemning og hull i CVen. FFO ser behov for kompenserende tiltak for å sikre at målgruppen for dugnaden ikke havner enda lenger unna arbeidslivet enn før koronapandemien.

Insentiver og ytelser som bidrar til arbeidsdeltakelsen



* **Ordinær maksimal stønadsperiode i AAP-ordningen må igjen bli 4 år, og det må innføres en utvidet muligheten for bruk av unntaksbestemmelsene § 11-12 for mottakere som ikke er ferdig avklart for arbeid eller uføretrygd.**
* **Tidsbegrensningen i AAP-ordningen må fjernes slik at enkelte etter en individuell vurdering kan motta ytelsen utover 5 år.**
* **Unge personer som er syke må få delta i god arbeidsavklaring på AAP, og deres rettigheter må ikke svekkes ved å presse dem over på sosialhjelp.**
* **Fleksibiliteten i dagens uføretrygd når det gjelder å kombinere arbeid og trygd må opprettholdes, selv om det lages arbeidsrettede innretninger knyttet til gradert uføretrygd.**
* **Gi uføre med restarbeidsevne informasjon om mulighetene for arbeidsrettet veiledning og bistand i NAV, det er spesielt viktig at unge uføre ivaretas for slik oppfølging.**

**Arbeidsavklaringspengeordningen (AAP)**
Den helserelaterte ytelsen AAP gir penger til livsopphold mens brukeren avklares til arbeid eller uføretrygd. I dette notatet vil vi ta for oss det som ligger i ordningen som knyttes til arbeidsavklaringsløpet og muligheten til å komme i arbeid. FFO er også svært opptatt ordningen koblet til mottakerens økonomiske levekår, men regler knyttet innstramninger i ytelsens størrelse til unge med mer tar vi opp i andre sammenhenger.

AAP-ordningens varighetsbestemmelse regulerer en av de meste sentrale innretningene i ordningen koblet til den enkeltes mulighet til å komme i arbeid. FFO mener derfor det var svært uheldig å stramme inn tiden man kan motta AAP. Ytelsens ordinære maksimale stønadsperiode er nå på 3 år, og nytt regelverk ikke gir noen muligheter til forlengelse utover 5 år.

**Kommunalt kvalifiseringsprogram (KVP)**

Det blir ofte pekt på at kvalifiseringsprogrammet kan være en god løsning for unge og andre som ikke kvalifiserer til AAPs inngangsvilkår, eller ønsker å søke om AAP. Men det må ikke være et mål å få flere unge som kvalifiserer til AAP over på KVP.

KVP er ingen helserelatert ytelse. For unge som er syke, og som har vesentlig nedsatt arbeidsevne kan det også være vanskelig å delta i KVP. Kravet i loven til deltakelse i KVP er at programmet skal være helårig og på fulltid. FFO mener at rettighetene til unge personer som er syke ikke må fjernes ved å presse dem over på sosialhjelp. De må få delta i god arbeidsavklaring på AAP. Vi mener inngangsvilkårene til AAP fra sykemelding må reduseres til krav om 40 prosent nedsatt arbeidsevne.

**En arbeidsorientert uføretrygd**

FFO var positive til uføretrygdreformen i 2015 som gjorde det enklere å kombinere lønnsinntekt med trygdeinntekten. Samtidig er det fremdeles forholdsvis få med uføretrygd som jobber i kombinasjon med trygden.[[14]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/arbeidsrettede-tiltak-styrker-arbeidsdeltakelsen/insentiver-og-ytelser-som-bidrar-til-arbeidsdeltakelsen/#hvormange) Det bør derfor innføres flere insentiver og tiltak som kan bidra til at flere uføre som ønsker det kan jobbe mer, og at uføre med gradert uføretrygd kan sikres arbeid.

Sysselsettingsutvalget har foreslått å utvikle en egen modell for «arbeidsorientert uføretrygd»[[15]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/arbeidsrettede-tiltak-styrker-arbeidsdeltakelsen/insentiver-og-ytelser-som-bidrar-til-arbeidsdeltakelsen/#inntektssikring). Forslaget har mange gode og interessante elementer i forslaget. Samtidig er vi opptatt av at fleksibiliteten i dagens uføretrygd når det gjelder å kombinere arbeid og trygd opprettholdes. Selv om det i framtiden skulle bli innført en ordning med arbeidsorientert uføretrygd for alle med gradert uføretrygd, må det fortsatt være mulig til å kombinere arbeid og trygd for personer med 100 prosent uføregrad slik dagens regelverk legger opp til.

*[14] Hvor mange som jobber nå – og endring siden 2015.*
*[15] NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting.*

# **Oppfølging av AAP-mottakere**

****

* **Inngangsvilkårene til AAP fra sykemelding må reduseres til krav om 40 prosent nedsatt arbeidsevne.**

FFO mener oppfølgingsarbeidet med brukere på AAP må styrkes og forbedres. Selv om det meste av oppfølgingen skjer lokalt i NAV, må dette forbli et statlig arbeidsmarkedsansvar. Vi er samtidig positive til at NAV-kontor får mer myndighet knyttet AAP-ordningen. FFO mener at lokale NAV-kontor må kunne beslutte forlengelse av AAP når brukeren ikke er avklart, og de må få beslutningsmyndighet i alle vedtak knyttet til AAP som midlertidig ytelse.

AAP-ordningens varighetsbestemmelse regulerer en av de meste sentrale innretningene i ordningen koblet til den enkeltes mulighet til å komme i arbeid. For mange med funksjonsnedsettelse er det spesielt 5-års grensen som oppleves svært begrensende. Å gis mulighet til et lengre løp både fordi en har store helseutfordringer og/eller stort behov for bistand til å få utdanning kan være avgjørende for å komme i arbeid. I enkelte tilfeller må utdanningen tas på deltid, noe som krever lengre tid. Opplæringstiltakets varighetsbestemmelse må ses på i sammenheng med dette. Selv om noen kun kan arbeide deltid i kombinasjon med uføretrygd etter endt utdanning, vil det være samfunnsøkonomisk lønnsomt at man kommer i varig ordinært arbeid og blir økonomisk selvstendig.

Det må innføres en utvidet mulighet for bruk av unntaksbestemmelsene i § 11-12.  Vi mener at AAP-ordningen må sikre at ingen mister ytelsen eller oppfølgingen i AAP før de er ferdig avklart for arbeid eller uføretrygd. Vilkårene for å få forlenget AAP etter ordinær maksimal tid må derfor endres, og tidsbegrensningen må fjernes slik at enkelte etter en individuell vurdering kan få AAP utover 5 år.

AAP-ordningen er forholdsvis rigid når det gjelder å kombinere arbeid med ytelsen. Sysselsettingsutvalget har foreslått (NOU 2019: 7) at avkortingsreglene for arbeidsavklaringspenger bør endres. FFO støtter utvalget i at AAP må avklares mot inntekt og ikke antall timer man har jobbet, slik innretningen er i dag.

# **Jobbinsentiver i uføreordningen**

****

* **Det må innføres bedre avkortningsregler i uføreordningen når man har arbeidsinntekt i kombinasjon med trygden.**

Sysselsettingsutvalgets rapport viser at en del sitter igjen med relativt lite når arbeidsinntekten overstiger fribeløpet, og at avkortningen fører til at den effektive marginale skattesatsen øker til nær 80 prosent. FFO mener at det innenfor dagens uføreordning må innføres bedre avkortningsregler når man har arbeidsinntekt i kombinasjon med trygden. Dette vil motivere flere uføre til å jobbe.

Sysselsettingsutvalget har foreslått at en mer gunstig avkortning, spesielt rettet mot dem med de laveste inntektene/trygdeytelsene. FFO mener økonomiske intensiv som gjør det mer lønnsomt å jobbe kan stimulere til at flere varig uføre deltar mer i arbeidslivet. Samtidig må dette ikke gå på bekostning av trygden størrelse for dem som ikke kan jobbe.

Ingen likestilling uten arbeidsgivere som ansetter



* **Det må utredes flere insentiver og belønningssystem for arbeidsgivere, samtidig som det legges vekt på pålegg og forpliktelser når det vil bidra til at flere med funksjonsnedsettelse får jobb.**

Arbeidsgivere, bedrifter og virksomheter – både offentlige og private, er «Jokeren» i hvordan man lykkes med å få flere med funksjonsnedsettelse i arbeid. De er like viktige som før koronakrisen, men forutsetningene for å tenke og ville inkludering og mangfold hos arbeidsgivere kan nå være svekket. FFO er opptatt at det utvikles en arbeidslivspolitikk for arbeidsgiversiden som både stimulerer gjennom insentiver, regulerer og endrer holdninger for å oppnå at flere ansetter personer fra vår målgruppe. Det er vesentlig å utvikle gode tiltak for å øke etterspørselen etter arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.  Skal vi lykkes med å få flere med funksjonsnedsettelse i arbeid trenger både arbeidsgiverne og arbeidssøkerne en sterk og involverende stat som er villig til å sette inn kraftfulle tiltak.

# **Effektfulle virkemidler for arbeidsgivere som ansetter**

****

* **Det må gjøres mer bruk av varig lønnstilskudd både for ansatte og nyansatte som står i fare for å falle ut av arbeidslivet og bli uføretrygdet delvis eller 100 pst.**
* **Kommunene må forplikte seg til å ansette 5 prosent med funksjonsnedsettelse, og det må jobbes for at privat sektor etter anbefaling fra CRPD-komiteen gjør det samme.**
* **Arbeidsgivere må gis kunnskap om hvordan man i praksis utøver mangfoldsrekruttering.**
* **Partene i arbeidslivet må inngå en forpliktene avtale knyttet til å få ansatt flere med funksjonsnedsettelse.**
* **Aktivitets og redegjørelsesplikten for arbeidsgiverne må gjøres mer kjent og aktiviseres.**

Lønnstilskudd er et av virkemidlene som har vist god effekt på sysselsettingen. Både midlertidig og varig lønnstilskudd er økonomiske insentiv for arbeidsgivere ansetter personer med funksjonsnedsettelser som har redusert arbeidsevne. Tilskuddet skal kompensere for redusert produksjon, og arbeidsgivere kan redusere risiko for økonomiske tap[[16]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/ingen-likestilling-uten-arbeidsgivere-som-ansetter/effektfulle-virkemidler-for-arbeidsgivere-som-ansetter/#forskrift).

Sysselsettingsutvalgets har utredet bruk av lønnstilskudd, men kun det midlertidige lønnstilskuddet.[[17]](https://www.ffo.no/ffo-mener/politiske_notater/et-likestilt-arbeidsliv-for-personer-med-funksjonsnedsettelse/ingen-likestilling-uten-arbeidsgivere-som-ansetter/effektfulle-virkemidler-for-arbeidsgivere-som-ansetter/#arbeid) Utvalget foreslår at lønnstilskudd bør være tidsavgrenset, og at personer med varig nedsatt arbeidsevne som skyldes helseproblemer - men som kan være noe i jobb, heller kan få tilbud om en arbeidsorientert uføretrygd enn varig lønnstilskudd. FFO er uenige med utvalget i dette. For personer med helseutfordringer, og spesielt når de oppstår mens en er i arbeid – er nåværende arbeidsmarkedstiltak med varig lønnstilskudd en god ordning for å forhindre helt eller delvis uføretrygd. Noen med for eksempel progredierende sykdommer har stor nytte og glede av varig lønnstilskudd som et jobbfastholdelses-virkemiddel. Å komme over på en uføretrygdordning kan oppleves som et steg nærmere å falle helt ut av arbeidslivet.

Inkluderingsdugnaden kan bidra til at flere kommer i arbeid, og vi er glade for arbeidsgivere som viser samfunnsansvar. Det er fint at bedrifter og offentlige etater ansetter fordi de vil stille opp og inkludere personer som står utenfor. Arbeidsgivere som legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen, både gjennom varierte arbeidsoppgaver og fleksibilitet i arbeidstid vil gjøre det mulig for flere med funksjonsnedsettelse å søke jobb hos dem.

Samtidig må sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse ikke sees i motsetning til at arbeidsgivere har behov for å ansette nye folk fordi det er bra for virksomhetens produksjon og utvikling. Mangfold gir styrke og er bra i seg selv, og med bistand og kompensasjon gjennom tilskuddog støtteordninger om det er nødvendig - er det bærekraftig å ansette personer med variert bakgrunn. Arbeidstakere med funksjonsnedsettelse er en del av samfunnets naturlige mangfold. Arbeidsgivere må derfor gis god kunnskap om metoder for mangfoldsrekruttering. Søkere som ellers ikke hadde hatt mot til å søke stillingene, må få motivasjon til å søke og arbeidsgiverne kan klare å se arbeidssøkerens ressurser – og ikke funksjonsnedsettelsen.

IA-avtalen representerte tidligere et forpliktende avtaleverk som hadde som mål å rekruttere flere med funksjonsnedsettelse i arbeid. FFO mener det fortsatt er behov for å knytte arbeidslivets parter sammen om en slik målsetting, og at en dugnad ikke kan erstatte en samarbeidsavtale knyttet til partssamarbeidet. Det bør derfor utarbeides en ny avtale om hvordan man kan jobbe sammen for å oppnå et likestilt arbeidsliv for personer med funksjonsnedsettelse, og hvor organisasjoner som representerer personer med funksjonsnedsettelse er med som samarbeidspart.

[16] Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) kapittel 9 og 10.
[17]NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting.